

Ciudad de México, a 12 de noviembre de 2024

**Asunto:** Atención a la Solicitud de Acceso a la información folio No. 330030124001215.

**MTRO. RICARDO CHINCOYA ZAMBRANO**

Director de Transparencia, Acceso a la  
Información y Protección de Datos

**P r e s e n t e**

Me refiero al oficio **UNEL/DGT/DTAIPD/3926/2024**, dirigido a esta Unidad Administrativa, recibido el 21 de octubre del presente año, a través el cual se asigna para atención la solicitud de acceso a la información (SAI), que quedó registrada en esa misma fecha, con el folio **330030124001215** misma que se transcribe para pronta referencia:

***“Solicito de la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos, el Curriculum vitae y la documentación que acredite lo manifestado en dicho documento, e informar y documentar si realizó exámenes de oposición o similares para estar en el cargo/puesto que actualmente desempeña, ¿Cuáles fueron estos exámenes? y las calificaciones que obtuvo para la asignación de la función que desempeña en esa Entidad fiscalizadora.” (sic)***

Al respecto, con fundamento en el artículo 6, Apartado A, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 8, 12, 13, 113, 116, 129 y 132 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP); los correlativos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP); así como el Vigésimo noveno de los *Lineamientos que establecen los procedimientos internos de atención a las solicitudes de acceso a la información pública*; en atención a los principios de exhaustividad y congruencia que rigen en materia de transparencia, con la finalidad de que la Unidad de Transparencia cuente con elementos para cumplir con la obligación de atender la SAI formulada, se anexa el oficio número UGA/DGRH/1665/2024, por medio del cual la Dirección General de Recursos Humanos, en el ámbito de sus atribuciones, da respuesta a la solicitud de referencia y solicita someter a consideración del Comité de Transparencia, la información que en el mismo señala.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**LIC. ALVARO RAFAEL RODRÍGUEZ GARZA**  
Enlace de la Unidad General de Administración  
en Materia de Transparencia

c.c.p. **Mtra. Marlen Morales Sánchez.** - Titular de la Unidad General de Administración. Para su conocimiento. ☒

**Lic. Jesús Rusvelt Marcos García.** – Director General de Recursos Humanos. - Mismo fin. ☒

ACA

Ciudad de México, a 12 de noviembre de 2024

**Asunto:** Atención a la Solicitud de Acceso a la Información  
330030124001215



**LIC. ÁLVARO RAFAEL RODRÍGUEZ GARZA**  
**DIRECTOR DE VINCULACIÓN Y MEJORA ADMINISTRATIVA Y**  
**ENLACE ANTE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA.**  
**P R E S E N T E**

Me refiero al oficio UGA/DVMA/531/2024, que se recibió con fecha 21 de octubre de 2024, mediante el cual se asigna para atención de esta Dirección General de Recursos Humanos (DGRH) la solicitud de acceso a la información que con esa misma fecha quedó registrada con el folio **330030124001215**, que se transcribe a continuación para pronta referencia:

***"Solicito de la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos, el Curriculum vitae y la documentación que acredite lo manifestado en dicho documento, e informar y documentar si realizó exámenes de oposición o similares para estar en el cargo/puesto que actualmente desempeña, ¿Cuáles fueron estos exámenes? y las calificaciones que obtuvo para la asignación de la función que desempeña en esa Entidad fiscalizadora." (sic)***


Al respecto, con fundamento en los artículos 8, 12, 13, 129 y 132 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), y los correlativos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP); así como 47 del Reglamento Interior de la Auditoría Superior de la Federación (ASF), en el ámbito de atribuciones de esta Dirección General de Recursos Humanos, se hace del conocimiento del solicitante que no se cuenta con una expresión documental que atienda puntualmente cada uno de los planteamientos realizados por el solicitante, considerando en dicho sentido, aplicable el criterio 03/17, emitido por el Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), por virtud del cual se establece que no existe la obligación para que se elaboren documentos ad hoc para atender las solicitudes de información, como se cita a continuación:

***"No existe obligación de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de acceso a la información. Los artículos 129 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 130, párrafo cuarto, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, señalan que los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar, de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre. Por lo anterior, los sujetos obligados deben garantizar el derecho de acceso a la información del particular, proporcionando la información con la que cuentan en el formato en que la misma obre en sus archivos; sin necesidad de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de información".***

No obstante lo anterior, privilegiando los principios de máxima publicidad y transparencia, en el ámbito de atribuciones de esta Dirección General respecto a su solicitud consistente en: ***"Solicito de la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos, el Curriculum vitae.."***, se hace del conocimiento del solicitante que la información requerida la puede obtener de la revisión y análisis de las obligaciones de transparencia comunes a los sujetos obligados establecidas en específico en la fracción XVII del artículo 70 de la LGTAIP, mismas que podrá consultar en la siguiente liga electrónica:

[https://www.asf.gob.mx/Section/146 Transparencia 17#204 transp fraccion17](https://www.asf.gob.mx/Section/146%20Transparencia%2017#204%20transp%20fraccion17)



En donde podrá dar clic en el “3er trimestre 2024 ” para visualizar la versión pública del Currículum Vitae de la persona servidora pública de su interés, activando el hipervínculo ubicado en la columna “M”.

En relación con: “...y la documentación que acredite lo manifestado en dicho documento...”, se informa que, derivado de una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos de esta Dirección General se localizó la Cédula Profesional de la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos, con la cual se acredita la escolaridad reportada en la versión pública del Currículum Vitae. El referido documento se agrega al presente como **Anexo Uno** en formato PDF, en su versión pública.

Por lo que respecta a: “...e informar y documentar si realizó exámenes de oposición o similares para estar en el cargo/puesto que actualmente desempeña, ¿Cuáles fueron estos exámenes? y las calificaciones que obtuvo para la asignación de la función que desempeña en esa Entidad fiscalizadora.” (sic), se hace de conocimiento del solicitante, que la persona de su interés realizó el proceso de reclutamiento y selección, conforme a lo establecido en el “Lineamiento de reclutamiento y selección de personal y prestadores de servicios profesionales por honorarios”, el cual incluyó una evaluación psicométrica y de valores, ambas con resultados procedentes. De conformidad con lo establecido en los artículos 113, fracción VIII, y 114 de la LGTAIP y sus correlativos de la LFTAIP, así como con el lineamiento vigésimo séptimo de los “Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas”, las referidas evaluaciones constituyen información susceptible de ser clasificada como reservada.

Lo anterior, toda vez que esta DGRH, al instrumentar los procesos para el reclutamiento y selección del personal, mediante la aplicación de las evaluaciones referidas, buscan identificar patrones y conductas que permitan verificar el perfil del candidato en relación con el perfil requerido para el puesto a ocupar, lo que conlleva al análisis de la información que arrojan dichas evaluaciones.

En ese sentido, la publicación y divulgación de las evaluaciones podrían obstaculizar la confiabilidad y certeza que representa la aplicación de las pruebas mencionadas, al vulnerar la veracidad, integridad, espontaneidad y probidad con la que se espera que se conduzcan los aspirantes durante el proceso antes mencionado.

Asimismo, se reitera que las evaluaciones mencionadas y previstas en el “Lineamiento de Reclutamiento y Selección de Personal y Prestadores de Servicios Profesionales por Honorarios” aplicable al efecto, contienen baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta, empleadas en los procesos de evaluación de capacidades, conocimientos, desempeño, habilidades, entre otros, mismos que son reutilizables según sea el puesto o nivel al que corresponda. Además, con base en la aplicación de estos exámenes se delibera y adoptan las determinaciones correspondientes en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

En virtud de lo señalado anteriormente, su difusión afectaría la efectividad de las evaluaciones, pues los posibles participantes en procesos futuros podrían conocer anticipadamente el contenido de las mismas, lo que otorgaría una ventaja indebida respecto al resto de los candidatos, situación que ha sido confirmada por el Pleno del entonces Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, con la emisión del Criterio 5/14, denominado “**Baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta. Procede su clasificación cuando son reutilizables en otros procesos deliberativos.**”, mismo que se transcribe a continuación para pronta referencia:

**“Baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta. Procede su clasificación cuando son reutilizables en otros procesos deliberativos.** Cuando se soliciten documentos que contengan baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta, empleadas en los procesos de evaluación de capacidades, conocimientos, desempeño, habilidades, entre otros, que sean reutilizables, procede reservar dichas herramientas, de conformidad con lo previsto en el artículo 14, fracción VI de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, ya que con base en éstas los servidores públicos deliberan y adoptan determinaciones en los procesos de evaluación en curso o en subsecuentes. Su entrega, afectaría la efectividad de las evaluaciones, ya que los participantes conocerían con anticipación el contenido de las pruebas obteniendo una ventaja frente al resto de los evaluados. Por las mismas razones también procede reservar las respuestas asentadas por los participantes, inclusive las de quienes

*hayan resultado ganadores en los procesos, cuando de éstas pueda inferirse el contenido de los reactivos o preguntas que componen las evaluaciones."*

Por lo anterior, me permito solicitar su amable apoyo para someter a consideración del Comité de Transparencia lo siguiente:


- La clasificación de los datos personales contenidos en la Cédula Profesional de la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos, toda vez, que la misma contiene datos personales que inciden en la vida privada de su titular, tales como: Firma y Clave Única de Registro de Población (CURP), que se integra por datos personales que sólo conciernen a su titular, como son su nombre, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento y sexo. Dichos datos, constituyen información considerada como confidencial, en términos de la carátula de clasificación que se agrega como **Anexo Dos**.
- La reserva de la evaluación psicométrica y de valores, realizadas por la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos conforme a la prueba de daño que se agrega al presente como **Anexo Tres**.

Artículos 100, 101, 103, 104, 105, 106, fracción I, 113 fracción VIII, 114, 116, 129 y 137, párrafo primero inciso a) de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 97, 98 fracción I, 99, 102, 103, 110 fracción VIII, 111, 113 fracción I, 118 y 140 párrafo segundo, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículo 3, fracción IX, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como los numerales cuarto, quinto, noveno, vigésimo séptimo, trigésimo octavo fracción I y quincuagésimo noveno de los "Lineamientos Generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de las versiones públicas".

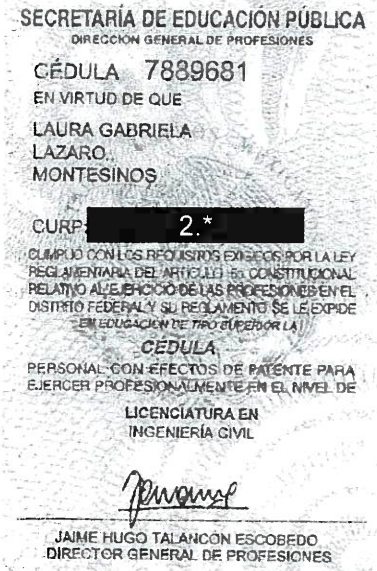
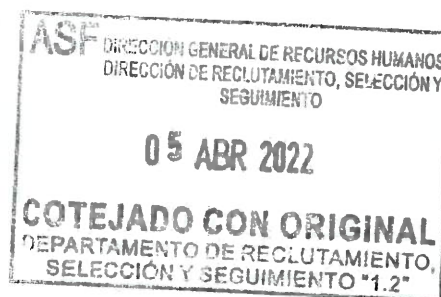
Sin otro particular por el momento reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**LIC. JESÚS RUSVELT MARCOS GARCÍA**  
**Director General de Recursos Humanos**

Revisó:	Mtra. Verónica Mendoza Gómez	Secretaría Técnica en la Dirección General de Recursos Humanos	
Elaboró:	Lic. Eduardo José Guerrero Dávila	Prestador de Servicios Profesionales por Honorarios	

\*Eliminados 4 (cuatro) renglones, 1.\* , 4.\* Firma, 2.\* y 3.\* Clave Única de Registro de Población (CURP), que se integra por datos personales que sólo conciernen a su titular, como son su nombre, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento y sexo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 100, 106 fracción I, 116, 129 y 137 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 97, 98 fracción I, 113, fracción I, 118 y 140 de la Ley Federal; artículo 3 , fracción IX, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como los numerales cuarto, quinto, noveno, trigésimo octavo fracción I y quincuagésimo noveno, de los "Lineamientos Generales en materia de Clasificación y desclasificación de la información", así como para la elaboración de las versiones públicas.



Bajo protesta de decir verdad, la cédula profesional que presento es copia fiel de la original expedida por la Dirección General de Profesiones. Asumo la responsabilidad penal, administrativa y laboral que implica en caso de que el presente documento sea falso y autorizo a la Auditoría Superior de la Federación la verificación y validación de la misma ante la instancia correspondiente.

Laura Gabriela Lazaro Montesinos, a 05 de Abril de 2022. CURP: [redacted]

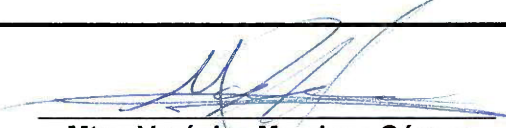
3.\*

4.\*



**Área:** Dirección General de Recursos Humanos (DGRH)

**Información que se clasifica:** Datos personales contenidos en la cédula profesional de la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos, detallado en la solicitud **330030124001215**

CARÁTULA DE CLASIFICACIÓN DE INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LA SOLICITUD NÚMERO 330030124001215	
Información que se clasifica:	Datos personales por tratarse de información de carácter confidencial.
Fecha de Clasificación:	12 de noviembre de 2024
Área:	Dirección General de Recursos Humanos
Razones de la clasificación y tipo de datos:	En virtud de que la cédula profesional de la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos contiene datos personales que incide en la vida privada de su titular, tales como: Firma y Clave Única de Registro de Población (CURP), que se integra por datos personales que sólo conciernen a su titular, como son su nombre, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento y sexo.
Fundamento Legal:	Lo anterior, de conformidad con lo establecido en los Artículos 100,106, fracción I,116,129 y 137, párrafo primero de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 97, 98 fracción I, 113 fracción I, 118 y 140 párrafo segundo, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Artículo 3, fracción IX, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como los numerales cuarto, quinto, noveno, trigésimo octavo fracción I y quincuagésimo noveno de los "Lineamientos Generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de las versiones públicas".
Firma del Responsable del Área:	 <b>Mtra. Verónica Mendoza Gómez</b> Secretaría Técnica de la DGRH
Fecha de Acuerdo del Comité de Transparencia de la ASF	Cuadragésima Séptima Sesión Extraordinaria 14 de noviembre de 2024

**Prueba de daño para la clasificación como información reservada de la evaluación psicométrica y de valores realizadas por la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos, para ingresar a la Auditoría Superior de la Federación, relacionadas con la Solicitud de Acceso a la Información con el folio número 330030124001215**

Me refiero a la solicitud de acceso a la información identificada con el folio número **330030124001215**, mediante la cual se requiere entre otros lo siguiente:

***“...e informar y documentar si realizó exámenes de oposición o similares para estar en el cargo/puesto que actualmente desempeña, ¿Cuáles fueron estos exámenes? y las calificaciones que obtuvo para la asignación de la función que desempeña en esa Entidad fiscalizadora.” (sic)***

En relación a lo anterior, me permito solicitar la confirmación de la información como reservada, respecto de la parte que corresponde a ***“...y documentar...¿Cuáles fueron estos exámenes?...”***, en atención a la siguiente:

### **PRUEBA DE DAÑO**

#### **Fundamento**

Artículos 113, fracción VIII, y 114 de la LGTAIP y sus correlativos de la LFTAIP, así como con el Lineamiento Vigésimo Séptimo de los “Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas”, las mismas constituyen información susceptible de ser clasificada como reservada.

#### **Ponderación de los intereses en conflicto**

Los exámenes realizados por la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos que constan en su evaluación psicométrica y de valores, forman parte del proceso de reclutamiento y selección que se lleva a cabo en la Auditoría Superior de la Federación (ASF), el cual es un procedimiento abierto a la población que desea laborar o prestar sus servicios en esta Institución, y en el que se determina si los candidatos a ocupar un puesto efectivamente cumplen con los perfiles y requisitos establecidos en el *Lineamiento de reclutamiento y selección de personal y prestadores de servicios profesionales por honorarios*.

Dicho Lineamiento establece que los candidatos pueden provenir de diversas fuentes de reclutamiento, entre ellas, solicitudes específicas, propuestas directas, cartera de reemplazo o convocatorias abiertas. Lo anterior se expone con la finalidad de evidenciar que las fuentes de reclutamiento son públicas y tener acceso a las evaluaciones y sus particularidades, representaría una ventaja para quien las conozca.

Además, se precisa que el citado documento normativo dispone los tipos de evaluaciones a las que pueden ser sujetos las y los candidatos a ocupar un puesto en la Institución. Siendo para el caso específico, la evaluación psicométrica, misma que se basa en parámetros y reactivos cuya fiabilidad consiste, en gran medida, en que los candidatos respondan sin conocer el contenido de la misma.

Por ello, al entregar o permitir el acceso a los mecanismos de evaluación fuera del proceso de aplicación de los mismos, no sólo representaría una ventaja indebida con respecto a otros candidatos, sino que implica comprometer la confiabilidad de todo el proceso de reclutamiento y selección, dado que se trata de instrumentos basados en la integración de baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta que son reutilizables para la evaluación de capacidades, conocimientos, desempeño, habilidades, entre otros.

## **Vínculo entre la difusión de la información y la afectación del interés jurídico tutelado**

- I. La divulgación de los exámenes psicométricos representa un riesgo real, demostrable e identificable de perjuicio significativo al interés público, pues dar a conocer su contenido, comprometería la objetividad y confiabilidad en la selección de los servidores públicos, ya que los exámenes psicométricos sirven para la integración de evaluaciones futuras, por lo que de hacerse públicas, no se tendría certeza de que el aspirante cuenta con el perfil idóneo para desempeñarse en el cargo, o bien, implicaría que una persona tenga una ventaja indebida sobre las demás y, por tanto, que el desarrollo de los exámenes no se diera en condiciones de igualdad, de tal manera que los resultados que se obtuvieran no reflejarían el nivel de conocimiento exigible para el perfil del puesto; el riesgo de perjuicio supera el interés público de su difusión, por lo que al otorgarse dicha información se perjudicaría la imparcialidad del proceso de acreditación de los servidores públicos y generaría que dichas bases perdieran su eficacia, generando un procedimiento de evaluación desigual, con resultados que no darán certeza de lo evaluado, transgrediendo los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia establecidos en la Carta Magna. Además, las evaluaciones no serían fidedignas, confiables e imparciales.
- II. El riesgo de perjuicio que supondría la divulgación de las evaluaciones en comento, supera el interés público general de que se difundan, toda vez que hasta en tanto no se delibere y adopten determinaciones en los procesos de evaluación respectivos, su divulgación es perjudicial y podría afectar la adecuada selección de los aspirantes. Además, se reitera que dichas evaluaciones se reutilizan para aplicarlos en futuros procesos de reclutamiento y selección.
- III. La limitación se adecua al principio de proporcionalidad y representa el medio menos restrictivo disponible para evitar el perjuicio, pues limitar la divulgación de las evaluaciones es la medida adecuada para evitar la obtención de una ventaja indebida en el proceso de reclutamiento y selección, toda vez que se asegura la protección de los principios señalados en la selección de los candidatos más idóneos para desempeñar los cargos públicos, sin que resulte conducente elaborar una versión pública, pues implicaría eliminar la información que es precisamente el objeto de la solicitud.

## **Justificación de la aplicación de los supuestos normativos**

Respecto a los exámenes que realizó la C. Laura Gabriela Lázaro Montesinos para ingresar a la ASF, se precisa que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 113, fracción VIII, y 114 de la LGTAIP y sus correlativos de la LFTAIP, así como el Lineamiento Vigésimo Séptimo de los "Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas", constituyen información susceptible de ser clasificada como reservada.

Lo anterior, toda vez que esta DGRH, al instrumentar los procesos para el reclutamiento y selección del personal, mediante la aplicación de la evaluación referida, busca identificar patrones y conductas que permitan verificar el perfil del candidato en relación con el perfil requerido para el puesto a ocupar, lo que conlleva al análisis de la información que arrojan dichas evaluaciones.

En ese sentido, la publicación y divulgación de las evaluaciones podrían obstaculizar la confiabilidad y certeza que representa la aplicación de las pruebas mencionadas, al vulnerar la veracidad, integridad, espontaneidad y probidad con la que se espera que se conduzca el aspirante durante el proceso antes mencionado. Con base en la aplicación de estos exámenes se delibera y adoptan las determinaciones correspondientes en el proceso de reclutamiento y selección del personal.



Asimismo, se reitera que las evaluaciones antes mencionadas previstas en el Lineamiento aplicable al efecto contienen baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta, empleadas en los procesos de evaluación de capacidades, conocimientos, desempeño, habilidades, entre otros, mismos que son reutilizables según sea el puesto o nivel al que corresponda.

En virtud de lo señalado anteriormente, su difusión afectaría la efectividad de las evaluaciones, pues los posibles participantes podrían conocer anticipadamente el contenido de las mismas, lo que otorgaría una ventaja considerable e indebida respecto al resto de los candidatos, situación que ha sido confirmada por el Pleno del entonces Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, con la emisión del Criterio 5/14, denominado *"Baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta. Procede su clasificación cuando son reutilizables en otros procesos deliberativos."*, mismo que se transcribe a continuación para pronta referencia:

***"Baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta. Procede su clasificación cuando son reutilizables en otros procesos deliberativos. Cuando se soliciten documentos que contengan baterías de pruebas, preguntas, reactivos y opciones de respuesta, empleadas en los procesos de evaluación de capacidades, conocimientos, desempeño, habilidades, entre otros, que sean reutilizables, procede reservar dichas herramientas, de conformidad con lo previsto en el artículo 14, fracción VI de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, ya que con base en éstas los servidores públicos deliberan y adoptan determinaciones en los procesos de evaluación en curso o en subsecuentes. Su entrega, afectaría la efectividad de las evaluaciones, ya que los participantes conocerían con anticipación el contenido de las pruebas obteniendo una ventaja frente al resto de los evaluados. Por las mismas razones también procede reservar las respuestas asentadas por los participantes, inclusive las de quienes hayan resultado ganadores en los procesos, cuando de éstas pueda inferirse el contenido de los reactivos o preguntas que componen las evaluaciones."***

#### **Circunstancias de modo, tiempo y lugar**

La divulgación de la información solicitada, representa un riesgo real, demostrable e identificable para los fines que persigue el proceso de reclutamiento y selección de la ASF, en términos del Reglamento Interior de la misma; toda vez que, dar a conocer el contenido de los exámenes psicométricos que se llevan a cabo, comprometería la objetividad y confiabilidad en la selección de los candidatos.

#### **Clasificación de la información**

Con fundamento en los artículos 103 y 104 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se determina que la información solicitada que obra en poder de la Auditoría Superior de la Federación, se clasifica como reservada.

#### **Tiempo de reserva 5 años**

Atendiendo a los motivos y fundamentos expuestos en los que se sustenta la clasificación de la información referida en antecedentes, de conformidad con los artículos 137, párrafo primero, inciso a) de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 140, párrafo segundo, fracción I, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicito al Comité de Transparencia se sirva **CONFIRMAR** la clasificación con el carácter de reservada que la Dirección General de Recursos Humanos confiere a la información contenida en la solicitud de mérito.

**Nombre y firma del Titular del Área**

**Lic. Jesús Rusvelt Marcos García**  
Director General de Recursos Humanos